

Jobs Act e controlli a distanza dei lavoratori: qualche considerazione

di Francesco Liso
06 luglio 2015

Un intervento era necessario perché l'evoluzione tecnologica da tempo ci ha messo di fronte ad una situazione che certamente non poteva essere contemplata nel 1970 (anno di emanazione dello statuto dei lavoratori) e cioè alla diffusione nel tessuto della organizzazione aziendale di dispositivi (come ad esempio il computer, lo smartphone) necessari allo svolgimento dell'attività produttiva, ma idonei a raccogliere una messe di informazioni sull'attività svolta dal lavoratore. Si poteva ritenere che anche per questi dispositivi si ponesse l'onere della negoziazione con il sindacato e si poneva il problema di quali dati potesse essere fatta raccolta. Su questo secondo versante era successivamente intervenuta la legislazione in materia di tutela della privacy e l'autorità istituita per la gestione di questa legge (Garante per la protezione dei dati personali) nel 2006 aveva dettato linee guida per il trattamento dei dati relativi ai lavoratori dipendenti da parte dei datori di lavoro e pubblicato un vademecum (aprile 2015) riassuntivo delle sue prese di posizione.

La vecchia disposizione delineava un divieto generale di utilizzo di apparecchiature mirate a controllare l'attività dei lavoratori (il controllo può essere fatto solo dall'uomo) e poi subordinava ad un accordo con le rappresentanze dei lavoratori (o, in mancanza di accordo, all'autorizzazione dell'attività amministrativa) l'installazione di apparecchiature che avessero finalità diverse da quelle del controllo dell'attività dei lavoratori ma che potessero prestarsi allo stesso.

La nuova disposizione (art. 23) cosa fa?

Da un lato, perfidamente non riproduce espressamente quel divieto, sebbene sembri presupporlo poiché continua a subordinare ad un accordo con le rappresentanze dei lavoratori (o, in mancanza di accordo, all'autorizzazione dell'attività amministrativa) l'installazione di strumenti «per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale» dai quali derivi anche «la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori» (comma 1).

Da un altro lato, ha voluto esplicitamente sottrarre le aziende dall'impaccio del necessario confronto con il sindacato (nonché dai limiti che da quel confronto potrebbero scaturire) quando siano in gioco gli «strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa» e gli «strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze» (comma 2).

Da un altro lato ancora, statuisce che le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma siano utilizzabili legittimamente «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 («la legge sulla protezione dei dati personali»).

Nella sostanza quale effetto produrrà questa norma? Verrà esplicitamente svalutata la mediazione sindacale ed il potere aziendale verrà assoggettato ai soli limiti che potranno derivare dalla normativa sulla protezione dei dati personali. La gestione di questa normativa, tuttavia,

non potrà essere orientata, come accadeva nel precedente quadro, dall'esistenza di un principio generale di divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, poiché, come abbiamo visto, la norma è stata riscritta senza riprodurre l'affermazione di quel principio. Se ne deve trarre la conclusione che - salvo problematiche forzature che si possano fare del principio della privacy - si spalanca la strada a pervasivi controlli della prestazione lavorativa fatti con gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa. Il che costituisce un notevole arretramento sul piano dei principi, che volevano una gestione del personale non affidata a vecchi modelli disciplinari da "grande fratello" (penso a "1984" di Orwell). Si giustifica quindi la forte opposizione manifestata dalle organizzazioni sindacali.

Ma anche qui va fatta un'amara considerazione: in fin dei conti, se il legislatore è intervenuto, lo ha fatto perché evidentemente le parti sociali non sono state capaci di governare le difficoltà applicative dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori, di temperarne l'eccessiva rigidità con riferimento a situazioni nelle quali era opportuno e ragionevole assumersi la responsabilità di trovare un ragionevole bilanciamento e, se del caso, proporre al legislatore una riformulazione condivisa. Non rimane che formulare l'auspicio che, da un lato, le organizzazioni sindacali, ormai non potendosi permettere di stare al rimorchio del dato normativo, al massimo livello assumano l'iniziativa di chiedere l'apertura di un tavolo di trattativa e, dall'altro, che la controparte datoriale accetti il confronto con spirito costruttivo, non accedendo alla miope prospettiva tattica di lucrare sul vantaggio che l'attuale formulazione della norma concederebbe loro. Le parti hanno necessità di rilegittimare il proprio ruolo di governo del mondo del lavoro, anche nei confronti dello stesso legislatore, al cui variabile intervento non possono delegare le proprie responsabilità.